

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

La tutela contro le dimissioni “in bianco”: evoluzione (o involuzione?) della disciplina

di Antonio Carlo Scacco
Dottore in Economia
Università di Roma “Sapienza”

Working Paper ADAPT, 11 novembre 2015, n. 186

ISSN 2240-273X – Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena

INDICE

1. Premessa.....	1
2. Un primo tentativo di regolamentazione: la legge n. 188/2007	1
2.1. <i>Segue</i> : un tentativo abortito. Le ragioni del fallimento	4
3. La legge n. 92/2012: ampliata la tutela della genitorialità	5
3.1. <i>Segue</i> : la tutela contro le dimissioni e la risoluzione consensuale “in bianco”	8
4. Il decreto legislativo n. 151/2015: torna il meccanismo “doppiamente bloccato”	9
4.1. <i>Segue</i> : i soggetti interessati.....	11
4.2. <i>Segue</i> : applicabilità alla pubblica amministrazione.....	12
4.3. <i>Segue</i> : il recesso del socio di cooperativa.....	13
4.4. <i>Segue</i> : risoluzione del rapporto di lavoro per mancata ripresa in servizio del lavoratore reintegrato.....	14
4.5. <i>Segue</i> : il “lavoro agile”	14
4.6. <i>Segue</i> : le dimissioni incentivate.....	14
4.7. <i>Segue</i> : la trasmissione del modulo: problematiche aperte	15
4.8. <i>Segue</i> : la risoluzione consensuale del rapporto	17
4.9. <i>Segue</i> : la “fuga” del lavoratore: una dimenticanza del legislatore delegato?	19
4.10. <i>Segue</i> : La alterazione dei moduli.....	20

1. Premessa

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in attuazione della delega contenuta nell'articolo 1, comma 6, lettera g della legge n. 183/2014¹, ha previsto, all'articolo 26, norme mirate alla eliminazione della pratica c.d. delle "dimissioni (e della risoluzione consensuale) in bianco", con l'obiettivo di introdurre, si legge nella scheda di sintesi diffusa dal Ministero del lavoro nei giorni immediatamente successivi alla approvazione del decreto in Consiglio dei Ministri, «modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale. Nessun'altra forma di effettuazione di dimissioni sarà più valida: in questo modo si assesta un colpo decisivo alla pratica delle dimissioni in bianco che ha finora colpito, in particolare, le donne lavoratrici»². Al di là dei toni enfatici e ridondanti³, non estranei agli stessi ambienti governativi⁴, che hanno accompagnato la notizia sui mezzi di informazione, scopo del presente lavoro è ripercorrere la evoluzione delle vicende normative espressamente mirate a contrastare la diffusione del fenomeno, dalla approvazione della legge n. 188/2007 fino al decreto legislativo in commento.

2. Un primo tentativo di regolamentazione: la legge n. 188/2007

La disciplina delle dimissioni si fonda sugli artt. 2118 e 2119 del codice civile ed è basata sulla regola generale della libera recedibilità da parte del lavoratore, fatto salvo il periodo di preavviso. A differenza della recedibilità in capo al datore di lavoro, consentita solo in presenza di specifiche giustificazioni (licenziamento), la recedibilità del lavoratore dal rapporto non soggiace alla necessità della sussistenza di peculiari ragioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa⁵. Con la locuzione "dimissioni in bianco", espressione ormai entrata nell'uso corrente, si fa riferimento ad un atto di recesso privo di data fatto sottoscrivere dal datore di lavoro al lavoratore nel momento

¹ «previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore».

² In <http://www.lavoro.gov.it/Notizie/Documents/Scheda%20Decreto%20semplificazioni.pdf>.

³ Già segnalati dalla dottrina: cfr. G. Carosielli e C. Santoro, *Le "nuove" dimissioni in bianco: è vera semplificazione?*, in *Bollettino ADAPT*, n. 31/2015.

⁴ Cfr. intervento conclusivo del Presidente del Consiglio Matteo Renzi, 6 settembre 2015, alla Festa Nazionale dell'Unità, Milano (in www.radioradicale.it). Nell'occasione Renzi si è così (testualmente) espresso: «Oggi Titti Di Salvo mi ha mandato un messaggio che dopo otto anni è il nostro Governo che ha rimesso un principio di civiltà e cioè che non è possibile far firmare un contratto di dimissioni in bianco a una donna condizionando la sua gravidanza al posto di lavoro».

⁵ La regola è espressione del diritto costituzionale al lavoro ex art. 4, Cost.: vedi G.F. Mancini, *Sub art. 4* in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1975, 265 ss.. Sulle dimissioni per giusta causa vedi, ad es., A. Levi, *Le dimissioni del lavoratore subordinato* in G. Pellacani (a cura di), *Licenziamenti individuali e collettivi*, Giappichelli, Torino, 2013, 65 ss.; A. Zambelli, *Licenziamenti collettivi e altre cause di risoluzione del rapporto di lavoro - Dimissioni ordinarie e per giusta causa* in *Dossier Lavoro* – Il Sole 24 Ore n. 7/2013, 48 ss.

della instaurazione del (o durante il) rapporto, ed utilizzato successivamente, a discrezione del datore, per interrompere il rapporto medesimo senza necessità di ragioni giustificatrici⁶. Sull'impianto normativo sopra delineato (di matrice civilistica), è intervenuta la legge 17 ottobre 2007, n. 188 che ha inteso incidere sulle modalità operative delle (sole) dimissioni volontarie « della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e dalla prestatrice d'opera»⁷ subordinandone la validità, a pena di nullità, alla presentazione di uno specifico modulo ministeriale in corso di validità ed in grado di garantire la data certa⁸.

La norma ha pertanto segnato la fine (sia pure temporanea, come si vedrà) del principio della libertà di forma delle dimissioni volontarie. L'opportunità di adottare l'obbligo della forma scritta delle dimissioni è stata più volte sottolineata dalla dottrina. Sia per garantire una maggiore tutela del lavoratore, rendendolo maggiormente edotto e consapevole del grave atto negoziale che si appresta a compiere⁹, sia per ragioni di opportunità pratiche, particolarmente la difficoltà di individuare il "responsabile" dell'atto di recesso nel caso in cui dovessero sorgere contestazioni. Il datore, nel mascherare un effettivo licenziamento, potrebbe infatti affermare che il lavoratore si è dimesso; questi, in caso di pentimento, potrebbe sostenere di non avere mai rassegnato oralmente le dimissioni, con evidenti effetti di incertezza sui rapporti giuridici¹⁰.

Prima della approvazione della legge n. 188/2007, nell'ordinamento erano già presenti specifiche tutele a favore dei lavoratori dipendenti contro il fenomeno delle "dimissioni in bianco". Più in particolare l'articolo 55 del decreto legislativo n. 151/2001 prevedeva (comma 4)¹¹ che la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, dovesse essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio. A detta convalida era condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. Inoltre, l'articolo 35, comma 4, del d.lgs. n. 198/2006, stabilisce la nullità delle dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, purché segua la celebrazione, ad un anno dopo la celebrazione stessa, salvo che siano dalla lavoratrice medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

⁶ La illegittimità delle dimissioni c.d. "in bianco" non è mai stata messa in discussione dalla giurisprudenza, che le ha talvolta qualificate nulle, talaltra annullabili. Secondo certa dottrina l'atto sarebbe addirittura inesistente: «il lavoratore non ha mai inteso realmente dimettersi e il documento, determinandosi il suo contenuto negoziale soltanto in seguito all'apposizione della data da parte del datore, costituisce evidentemente un falso», P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, vol. III, Giuffrè, Milano, 2003, 390 ss. Resta rilevante la difficoltà del lavoratore di provare la illegittimità dell'atto.

⁷ Art. 1, l. n. 188/2007.

⁸ V. Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 21 gennaio 2008.

⁹ Cfr. P. Alleva, *L'onere della prova nel dilemma giudiziario tra dimissioni orali e licenziamento orale*, in *RTDPC*, 1976, 371.

¹⁰ Una interessante fattispecie è stata esaminata in Cass. 4 dicembre 2007, n. 25262. Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento orale asseritamente intimatogli dal datore il quale aveva eccepito che il rapporto era cessato per dimissioni. Secondo il datore il lavoratore aveva lasciato l'azienda - dicendo «che se ne andava perché aveva trovato un altro posto di lavoro» — all'esito di una discussione con il datore ed un collega di lavoro. Il lavoratore aveva invece sostenuto che la frase pronunciata fosse «solo uno sfogo momentaneo, una sorta di reazione (indubbiamente spropositata) ai rimproveri subiti, ma non [...] idonea a manifestare quell'univoca ed incondizionata volontà in cui si concreta il recesso del prestatore d'opera». La Cassazione ha confermato le ragioni del datore di lavoro.

¹¹ Tale norma è stata poi modificata dalla legge n. 92/2012. V. *ultra*.

La proposta di legge n. 1538 (Nicchi ed altri), poi divenuta la legge n. 188/2007, si proponeva, come evidenziato dalla relazione illustrativa, di contrastare la pratica di far firmare al lavoratore le dimissioni “in bianco” all’atto dell’assunzione, e quindi nel momento in cui la posizione dello stesso lavoratore è più debole. La stessa relazione evidenziava che la pratica delle “dimissioni firmate in bianco” veniva adottata soprattutto a danno delle donne lavoratrici: a sostegno di tale tesi si citavano i dati forniti dall’ufficio vertenze della CGIL¹², un’indagine svolta dal Coordinamento delle donne dell’ACLI¹³ e da una ricerca condotta dall’ISFOL su incarico dell’Ufficio nazionale della consigliera di parità su un campione di 25.000 donne. Nella ricerca si legge: «diverse sono anche le forme di *mobbing* a seconda del genere: ad esempio l’esclusione delle donne da progetti importanti; la richiesta, più o meno velata, dei datori di lavoro che invitano a posticipare la scelta di maternità o comportamenti a vario titolo scorretti di questi ultimi, che arrivano a fare firmare dimissioni in bianco».¹⁴ La legge prevedeva che la validità della lettera di dimissioni volontarie, presentata dal lavoratore e volta a dichiarare la sua intenzione di recedere dal contratto di lavoro, fosse subordinata, fatte salve le disposizioni concernenti il recesso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato e il rispetto dei termini di preavviso di cui all’articolo 2118 c.c., all’utilizzo, a pena di nullità, di appositi moduli predisposti e resi disponibili, gratuitamente, dagli uffici provinciali del lavoro e dagli uffici comunali. Quindi un “meccanismo formale doppiamente bloccato”¹⁵: non solo la manifestazione del recesso da parte del prestatore di lavoro doveva avvenire in forma scritta (vincolo formale), ma tale forma doveva necessariamente essere conforme, a pena di nullità, a quella contenuta nel modello ministeriale (vincolo procedimentale)¹⁶. Con “contratto di lavoro”, a mente del comma 2 dell’articolo 1, si intendevano «tutti i contratti inerenti ai rapporti di lavoro subordinato di cui all’articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata, nonché i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, i contratti di collaborazione di natura occasionale, i contratti di associazione in partecipazione di cui all’articolo 2549 del codice civile per cui l’associato fornisca prestazioni lavorative e in cui i suoi redditi derivanti dalla partecipazione agli utili siano qualificati come redditi di lavoro autonomo, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci».

¹² Secondo i dati allora forniti dagli uffici vertenza della CGIL, ogni anno circa 1.800 donne chiedevano assistenza legale per estorsione di finte dimissioni volontarie.

¹³ Un’indagine del 2002, svolta dal Coordinamento delle donne delle ACLI, quantificava in almeno il 25 per cento le false dimissioni volontarie, connesse quasi sempre a maternità. Cfr. *Dimissione per maternità. Storie e fatti*, dossier ACLI, 2003.

¹⁴ Relazione illustrativa alla proposta di legge C. 1538 (Nicchi e altri, XV Legislatura).

¹⁵ M. Marrucci, *La legge sulle dimissioni volontarie alla ricerca del modello ufficiale*, in *GLav*, n. 45/2007, 12; M.V. Ballestrero, *Recesso on line : ovvero la nuova disciplina delle dimissioni volontarie*, in *LD*, 2008, 521.

¹⁶ Sulle caratteristiche tecniche del modello vedi B. Massari, *Dimissioni volontarie: approvato il modello di comunicazione*, in *GLav*, n. 9/2008, 14.

2.1. *Segue: un tentativo abortito. le ragioni del fallimento*

La legge, investita dalle critiche provenienti da gran parte della dottrina¹⁷ e dagli operatori del mondo del lavoro, ha avuto una vita breve¹⁸. Le principali possono così riassumersi:

- 1) un aggravio formalistico, che irrigidisce ulteriormente la mobilità in uscita ed è fonte potenziale di nuove situazioni di incertezza e complicazioni per i datori di lavoro;
- 2) la mancata regolazione della risoluzione consensuale del rapporto, con il rischio, in concreto, che “alle dimissioni in bianco possa sostituirsi la risoluzione consensuale in bianco”¹⁹;
- 3) i profili formali del testo di legge²⁰;
- 4) a ciò si aggiunga, circostanza solo in parte ascrivibile alle insufficienze della lettera normativa, una “caotica” attuazione amministrativa della norma^{21 22}.

¹⁷ Ad esempio F. Alvaro, *La disciplina delle dimissioni: una legge nata male, applicata peggio e subito abrogata* in MGL, 2008, 632. Più possibilista E. Barraco, *Dimissioni: la caotica attuazione della l. 188/2007 giustifica l'abrogazione?* in MGL, 2008, 626.

¹⁸ La legge ha riguardato solo le dimissioni presentate tra il 5 marzo ed il 24 giugno 2008, essendo stata abrogata dal decreto legge n. 112/2008, convertito, con modificazioni, nella legge n. 133/2008. La norma è divenuta operativa (dal 5 marzo 2008) con la pubblicazione, nella GU del 19 febbraio 2008, del decreto interministeriale 21 gennaio 2008, che dettava le direttive per la realizzazione dei moduli previsti dalla legge n. 188/2007.

¹⁹ G. Pellacani, *La disciplina delle dimissioni volontarie: considerazioni critiche e prime indicazioni* in GLav, n. 10/2008, 18.

²⁰ V. Vallebona, *Le dimissioni e il nuovo vincolo di forma*, in MGL, 2007, 867.

²¹ E. Barraco, *op. cit.*

²² È opportuno riportare la risposta resa in data 18 novembre 2009 dal sottosegretario Viespoli alla interrogazione 5-02121 (On. Codurelli), avanti la Commissione XI della Camera (Lavoro), circa le ragioni che hanno condotto alla abrogazione della legge n. 188: «La legge n. 188 del 2007, come ricordato dall'onorevole Codurelli, aveva introdotto, con l'intento di garantire maggiormente il lavoratore contro indebite pressioni del datore di lavoro, l'obbligo della forma scritta nel caso di dimissioni volontarie e l'utilizzo di moduli a numerazione progressiva. Tale procedura, però, alla prova dei fatti, si è rivelata di difficile gestione e non idonea ad assicurare una adeguata tutela al lavoratore sotto il profilo del contrasto a forme di abuso, in quanto risultavano escluse dal suo ambito applicativo talune ipotesi di scioglimento del rapporto di lavoro, quale la risoluzione consensuale, ed inoltre perché mancava un controllo diretto sull'accesso del lavoratore al programma di accreditamento e compilazione del modello telematico di dimissioni. In proposito, mi sembra importante ribadire che alla parità uomo-donna, il nostro ordinamento riserva un esteso corpus normativo anche di derivazione comunitaria, riguardanti l'accesso all'occupazione, la parità retributiva, protezione della maternità, i congedi parentali, le azioni e le misure di incentivazione anche economica alla conciliazione tra tempi di lavoro e familiari, presentando una delle legislazioni più avanzate in materia. Faccio presente, inoltre, con riferimento al profilo ispettivo, che è stata promossa un'attività di vigilanza sempre più orientata a prevenire e contrastare gli abusi (tra i quali anche le cosiddette “dimissioni in bianco”) e le irregolarità, in un'ottica sostanzialistica efficacemente diretta alla garanzia dell'uniforme rispetto delle tutele sotto ciascun profilo del diritto del lavoro e nello specifico per la tutela delle lavoratrici madri. In particolare, si è riscontrato, nell'anno 2009, un notevole incremento, rispetto all'anno precedente, delle violazioni accertate sia con riferimento agli aspetti afferenti la tutela economica delle lavoratrici madri che per quelli attinenti la tutela fisica. Si è registrato, infatti, un incremento percentuale dal 2009 al 2008 pari al 57 per cento relativamente alle violazioni amministrative in ordine alla tutela economica (astensione obbligatoria e facoltativa) nonché, in materia di tutela fisica, del 155 per cento per le ipotesi di reato (divieto di lavoro notturno) e del 242 per cento per gli illeciti amministrativi (permessi «per allattamento»; licenziamenti o ripristino del rapporto di lavoro). Il Ministero che rappresento, al fine di garantire l'uniformità del comportamento del personale ispettivo nel delicato compito di convalida delle dimissioni di cui all'articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, rilasciate da parte delle lavoratrici madri, ha,

Come specificato dal decreto ministeriale e da due successive circolari del Ministero²³ per poter presentare le dimissioni il lavoratore doveva dapprima autenticarsi sull'apposito sito del Ministero, compilare *on-line* il modulo, ottenere la ricevuta di transazione, stampare il modello e inviare/consegnare quest'ultimo al datore di lavoro nei successivi 15 giorni (termine di validità dell'atto²⁴). Come alternativa²⁵ il lavoratore avrebbe potuto reperire il modulo presso soggetti terzi: in particolare le direzioni provinciali del lavoro (le direzioni regionali del lavoro, incluse dalla prima circolare, sono poi state eliminate nella seconda), gli uffici comunali, i centri per l'impiego e, previa sottoscrizione di apposita convenzione, i sindacati e i patronati²⁶. Pertanto il lavoratore, oltre a compilare personalmente il modulo (o tramite suoi delegati abilitati), avrebbe avuto la possibilità di stampare (in bianco) e compilare il modulo presso uno di tali soggetti. Questa possibilità, prevista chiaramente dalla legge n. 188, fu tuttavia singolarmente disattesa dal decreto ministeriale che confermò la compilazione *on-line* (da parte del lavoratore o suo delegato abilitato) come l'unica possibile²⁷.

3. La legge n. 92/2012: ampliata la tutela della genitorialità

Archiviata l'infausta esperienza della legge n. 188/2007, e ricondotta la disciplina delle dimissioni «nell'alveo del codice civile»²⁸, il legislatore è tornato sulla questione con l'articolo 4 commi da 16 a 23 della legge n. 92/2012, norma che «già ad una prima e superficiale lettura non appare per nulla assimilabile al precedente regolativo la cui soppressione ha concorso ad approvare»^{29 30}. In particolare il comma 16 è intervenuto

inoltre, provveduto all'elaborazione di un modello di dichiarazione e di un report per la rilevazione dei dati a carattere nazionale per i quali è prevista la trasmissione ai competenti uffici dell'Amministrazione entro la fine del corrente mese. Ciò proprio con l'obiettivo di consentire un costante monitoraggio dei settori maggiormente interessati dal suddetto fenomeno nonché per effettuare l'accertamento della volontà e della spontaneità delle dimissioni.».

²³ Circ. Min. lav. 4 marzo 2008, n. 1692 e circ. Min. lav. 25 marzo 2008, n. 5130, quest'ultima correttiva della prima.

²⁴ Termine di validità criticato in G. Pellacani, *op. cit.*, 19: «A tal riguardo, non può non rilevarsi come un termine di durata avrebbe un senso se il lavoratore potesse prelevare il modulo presso un soggetto abilitato, compilarlo e quindi utilizzarlo per comunicare le dimissioni al datore di lavoro. Ma con la compilazione telematica la data dell'atto medesimo è già individuata con certezza e resa nota, come quella di decorrenza delle dimissioni, ai soggetti istituzionali destinatari delle comunicazioni. Se cambia qualcosa, si dovrà compilare e stampare un nuovo modulo. La breve durata dei moduli si rivela allora solo come un'inutile complicazione, e andrebbe ripensata».

²⁵ La prima circolare escludeva l'attivazione autonoma del lavoratore, situazione poi corretta dalla seconda circolare.

²⁶ Il decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 31 marzo 2008, *ex art.* 1, comma 6, della legge n. 188, aveva definito lo schema di convenzione adottabile.

²⁷ Sul punto A. Casotti e M.R. Gheido, *La legge non escludeva l'uso di moduli a disposizione dei soggetti autorizzati*, in *Guida al Diritto*, n. 15/2008, 43.

²⁸ M.V. Ballestrero, *La disciplina delle dimissioni: i mediocri frutti di una buona intenzione*, in www.ingegnere.it, 2012.

²⁹ L. Calafà, *Il recesso del lavoratore e della lavoratrice* in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro: Vol. IV*, Giappichelli, Torino, 2014, 270.

³⁰ Prima della approvazione della legge n. 92/2012, si segnala la presentazione, già all'indomani della abrogazione della legge n. 188, di un disegno di legge (S. 884) recante *Norme in materia di recesso del prestatore del rapporto di lavoro* a prima firma P. Ichino e T. Treu, allo scopo di «prevenire l'abuso consistente nel far firmare al lavoratore o lavoratrice un atto di dimissioni senza data, al fine di poter

sulla formulazione dell'articolo 55, comma 4, d.lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità):

- a) ampliando l'obbligo di convalida da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio anche alla risoluzione consensuale. La stessa magistratura di merito³¹ si era espressa per la inapplicabilità della norma alla risoluzione consensuale che configura una manifestazione di volontà ed autonomia negoziale di entrambe le parti e non della volontà della sola lavoratrice;
- b) estendendo il periodo di tutela ai primi tre anni del bambino (dall'originario primo anno);
- c) includendo nella tutela anche l'ipotesi della adozione internazionale (i tre anni decorrono dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento).

In base al nuovo testo dell'articolo 55, «La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice [...] devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro ». La competenza per territorio è determinata dal luogo dove il lavoratore svolge la propria attività. La *ratio* della disposizione, che si richiama al primo comma dell'articolo 37 della Costituzione³², si giustifica nella presunzione di non spontaneità delle dimissioni (o risoluzione consensuale) rassegnate dai lavoratori che si trovino nelle particolari condizioni indicate dalla norma «a seguito dello stato di particolare soggezione in cui gli stessi vengono a trovarsi nei riguardi del datore di

simulare il suo recesso in qualsiasi momento successivo eludendo le protezioni disposte dall'ordinamento in materia di preavviso e di giustificazione del licenziamento». Il primo dei due articoli componenti il disegno di legge istituiva la facoltà di revoca dell'atto di recesso (unilaterale o consensuale) entro un termine molto breve (tre giorni), «ma sufficiente per consentire alla persona interessata di valutare serenamente le ragioni e gli effetti dell'atto compiuto, eventualmente consigliandosi in proposito con chi di dovere.». Secondo i proponenti la disposizione avrebbe avuto «il pregio di vanificare l'abuso delle "dimissioni in bianco" senza caricare sull'azienda alcun onere burocratico o di altro genere, salvo quello dell'attesa di tre giorni prima della sostituzione del lavoratore dimissionario.». Ma tale disposizione sarebbe stata, al contrario, facilmente eludibile dal datore di lavoro mediante la semplice apposizione fraudolenta sul modulo in bianco delle dimissioni, o sull'atto di risoluzione consensuale, di un termine di recezione ormai al di fuori dei tre giorni previsti dalla norma. Il secondo articolo conteneva la previsione di un (nuovo) reato contravvenzionale concernente la predisposizione e detenzione del documento contenente l'atto di recesso sottoscritto in bianco. Correttamente i firmatari del disegno di legge osservavano «come sia pacificamente riconosciuto il carattere delittuoso del comportamento del datore di lavoro che induce il proprio dipendente a sottoscrivere l'atto di recesso in bianco sotto la minaccia di non procedere all'assunzione (violenza privata o estorsione), nonché del comportamento del datore di lavoro che completa con l'apposizione della data l'atto di recesso precedentemente sottoscritto dal dipendente in bianco al fine di simularne il recesso (falsità in foglio firmato in bianco – articolo 486 del codice penale); resta tuttavia la fattispecie residuale del comportamento del datore di lavoro preparatorio di quest'ultimo reato, ma privo dei connotati propri del primo (ottenimento dell'atto di recesso sottoscritto con data in bianco senza minacce), del quale ci sembra opportuno sancire almeno la natura di reato contravvenzionale, comminando una sanzione pecuniaria.» Critico sul progetto M. Del conte, *Dimissioni del lavoratore: libertà di forma e primato della volontà* in *ADL*, 2009, 351, sotto il profilo della esclusione dei «comportamenti concludenti benché idonei a rappresentare la volontà di dimettersi».

³¹ Trib. Milano, 27 luglio 2004, in *LG*, 2005, 291.

³² Art. 37 comma 1, Cost.: «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione».

lavoro durante il periodo suddetto»³³. La convalida delle dimissioni, o della risoluzione consensuale del rapporto, rappresenta una condizione sospensiva della efficacia dell'atto: pertanto prima di essa gli effetti sono temporaneamente sospesi con la conseguenza che l'atto non produrrà temporaneamente effetti sino a che la convalida non verrà correttamente espletata³⁴. A tale riguardo è irrilevante che il datore di lavoro sia o meno consapevole della situazione protetta al momento delle dimissioni³⁵.

Circa le modalità della convalida, ovvero l'accertamento della genuina volontà del lavoratore, il Ministero del lavoro ribadisce che la spontaneità dell'atto «non può considerarsi accertata automaticamente in base al semplice esame del documento in sé (che, peraltro, si presta a frequenti elusioni – ad es. dimissioni c.d. “in bianco”), ma deve emergere necessariamente da un colloquio diretto con il lavoratore o la lavoratrice interessata. In tal modo, l'indagine potrà essere concretamente rivolta al riscontro di una manifesta volontà, da parte di questi ultimi, di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro, ed alla verifica che gli stessi non siano stati a ciò indotti, direttamente o indirettamente, dal datore di lavoro»³⁶. La centrale importanza del colloquio ai fini della convalida è stata ribadita successivamente dallo stesso Ministero del lavoro, con la previsione della compilazione di un apposito modulo da parte del lavoratore ed una ulteriore attività informativa da parte del funzionario preposto, il quale educa «la lavoratrice o il lavoratore sui principali diritti previsti dal Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità », sia provvedendo a far inserire dall'interessato le richieste nell'apposito modello, sia «in merito alla possibilità di rivolgersi alla Consigliera provinciale di parità competente »³⁷. La particolare rigorosità dell'accertamento della volontà del lavoratore nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale in situazione protetta, è indirettamente confermata dalla stessa prassi amministrativa laddove si ribadisce che le convalide effettuate presso le Direzioni territoriali del lavoro «dovranno effettuarsi senza particolari formalità istruttorie, limitandosi i funzionari a raccogliere la genuina manifestazione di volontà del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro» ma soltanto per le convalide «diverse da quelle legate alla tutela della genitorialità»³⁸.

Da notare che l'estensione del periodo protetto, operata dalla legge n. 92/2012, non incide allo stesso modo sul periodo di fruizione dell'indennità di disoccupazione. Infatti l'art 55, comma 1, d.lgs. n. 151/2001 equipara la fattispecie delle dimissioni volontarie a quella del licenziamento verificatosi nel medesimo arco temporale, ai fini della fruizione delle «indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali». Pertanto la lavoratrice madre/lavoratore padre ha diritto alla percezione delle indennità – compresa quella di disoccupazione involontaria – disposte nell'ipotesi di licenziamento, esclusivamente laddove abbia presentato la richiesta di dimissioni o sia stata licenziata entro il compimento di un anno di età del figlio³⁹.

La legge n. 92/2012 non ha inciso sulla nullità delle dimissioni presentate dal lavoratore nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa (art. 35, d.lgs. 198/2006). Tale ultima norma, infatti, oltre ad essere tuttora in vigore, si configura

³³ Min.lav., lettera circolare. 4 giugno 2007, n. 7001.

³⁴ A. Negri e G. Cicolini, *Dimissioni e risoluzione consensuale in Ventiquattrore Avvocato*, n. 4/2013, 59.

³⁵ Min.lav., lett. circ. n. n. 7001/2007, *cit.*; Cass. 20 maggio 2000, n. 6595.

³⁶ Min.lav, lett. circ. 7001/2007, *cit.* .

³⁷ Min.lav, lettera circolare 26 febbraio 2009, n. 2840.

³⁸ Min.lav., circolare 18 luglio 2012, n. 18.

³⁹ Min.lav, Interpello 5 febbraio 2013, n. 6, in *GLav*, n. 8/2013, 23, con nota di A. Di benedetto, S. Colantonio, *Dimissioni della lavoratrice madre e indennità di disoccupazione*.

come speciale rispetto alla norma generale⁴⁰. Anche in questo caso la tutela accordata è fondata sull'elemento obiettivo della celebrazione del matrimonio e non è subordinata all'adempimento di alcun obbligo di comunicazione da parte della lavoratrice⁴¹. Peraltro alle dimissioni nulle per mancata convalida, non può essere applicato l'articolo 2 della legge 9 gennaio 1963, n. 7 – che prevede in caso di nullità del licenziamento della lavoratrice, perché intimato a causa di matrimonio, l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice medesima la retribuzione globale di fatto fino al giorno della riassunzione in servizio. Infatti la norma «non si riferisce (sia per il suo tenore letterale, sia per la diversità della fattispecie) anche all'ipotesi della nullità delle dimissioni della lavoratrice rassegnate – senza conferma all'ufficio del lavoro – nel periodo di interdizione di cui all'art. 1 della legge citata (ossia dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso) e, pertanto, l'obbligo della retribuzione con la *mora credendi* relativa del datore di lavoro sorge soltanto nel momento in cui la lavoratrice facendo valere la nullità del proprio recesso e la perdurante validità del rapporto di lavoro offra nuovamente la propria prestazione»⁴².

3.1. Segue: la tutela contro le dimissioni e la risoluzione consensuale “in bianco”

I successivi commi da 17 a 23 della legge n. 92 hanno invece disciplinato la casistica generale delle dimissioni e della risoluzione consensuale applicabile al di fuori dei casi regolamentati dal comma 16. Più in particolare si prevede un doppio canale: una procedura di convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ed una procedura di convalida “semplificata”, alternativa alla prima. In quest'ultimo caso si prevede che l'efficacia sia sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro *ex* articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264. Una parte della dottrina ritiene che la procedura introdotta dalla legge n. 92/2012 avrebbe determinato un generale aggravio degli obblighi burocratici e procedurali, anche rispetto alla precedente legge 188: «L'articolo 4, commi 16-23, rispetto alla procedura disciplinata nel 2007, in realtà, prescrive un maggior numero di adempimenti: [...] Un elemento, questo, in controtendenza sia rispetto all'attuale rilancio della semplificazione amministrativa, sia con riferimento all'intento, dichiarato nella relazione illustrativa del disegno di legge, di “contrastare il

⁴⁰ In tal senso E. Massi, *La nuova procedura per la conferma delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro* in www.dplmodena.it, 2012 e A. LEVI, *op.cit.*, 79.

⁴¹ Corte di Cassazione 17 maggio 2011, n. 10817.

⁴² Cass., 17 maggio 2011, n. 10817, *cit.*

fenomeno delle dimissioni in bianco, introducendo modalità semplificate rispetto a quelle già previste dalla legge n. 188 del 2007»⁴³.

4. Il decreto legislativo n. 151/2015: torna il meccanismo “doppiamente bloccato”

A poco più di due anni dalle innovazioni introdotte dalla riforma Fornero, il legislatore ha ritenuto di ritornare sulla questione delegando il Governo, con l'articolo 1, comma 6 della legge n. 183/2014, a definire modalità semplificate onde garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro⁴⁴. La delega, come anticipato, è stata esercitata con l'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, in vigore dal 24 settembre 2015⁴⁵. Il comma 1 stabilisce che «1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito *www.lavoro.gov.it* e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.». L'entrata in vigore, tuttavia, è differita a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3, ossia del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dal 24 settembre 2015, che stabilirà «i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di

⁴³ R. Caragnano e G. Caruso, *La nuova disciplina delle dimissioni in bianco*, in M. Magnani e M. Tiraboschi (a cura di), *Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Giuffrè, Milano, 2012, 333.

⁴⁴ Secondo la stessa ammissione del Governo l'intervento non è stato sorretto da dati statistici significativi circa l'ampiezza e la diffusione del fenomeno. Cfr. l'intervento del sottosegretario al lavoro Carlo Dell'Aringa in Commissione XI Lavoro del 6 febbraio 2014: «[...] fa presente che non esiste una posizione ufficiale del suo Ministero in ordine allo stato di applicazione della normativa vigente, dal momento che il fenomeno in questione [le dimissioni in bianco, nda], per le sue intrinseche caratteristiche, tende a sfuggire a rilevazioni di tipo statistico e mal si presta ad essere sottoposto a misurazioni certe e oggettive. Fa notare, quindi, che su tale questione non si può far altro che affidarsi a indicatori imperfetti, basati su indagini sul campo suscettibili di fornire, peraltro, elementi non risolutivi».

⁴⁵ È utile ricostruire l'iter logico e giuridico che ha portato alla approvazione della norma. La vicenda nasce con la presentazione di due proposte di legge, la proposta C. 254 (Vendola ed altri) e la proposta C. 272 (Bellanova ed altri), entrambe presentate il 15 marzo 2013. Entrambe prevedono (art. 1, comma 1, dell' A.C. 254 e art. 2, comma 1, dell' A.C. 272) che, fermi restando i termini di preavviso di cui all'articolo 2118 c.c., la lettera di dimissioni volontarie deve essere sottoscritta, (a pena di nullità, secondo la previsione della sola proposta C. 254), dalla lavoratrice, dal lavoratore, dalla prestatrice d'opera o dal prestatore d'opera, su appositi moduli, resi disponibili gratuitamente dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego. Le due proposte di legge, approvate in testo unificato il 25 marzo 2014, sono poi passate all'esame del Senato riunite nel disegno di legge S. 1409 (trasmesso dalla Camera il 26 marzo 2014 e presentato in Senato l'8 ottobre 2014), poi stralciato ed assorbito nel disegno di legge S. 1428, divenuto poi (C. 2660 e S.1428-bis) la legge delega n. 183/2014. È interessante notare come ancora durante l'esame nella Commissione XI della Camera il testo unificato C.254-C.272 manchi della fattispecie della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (un macroscopico difetto della abrogata legge n. 188/2007). cfr. testo unificato elaborato dal Comitato ristretto e adottato come testo base, allegato n. 4 della seduta 4 febbraio 2014.

identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione»⁴⁶. Dalla stessa data sono abrogate le disposizioni in materia contenute nella legge Fornero (commi da 17 a 23-*bis* dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92)⁴⁷. La norma segna il ritorno, pertanto, al meccanismo “doppiamente bloccato” (vedi *supra*) che aveva caratterizzato la vecchia legge n. 188/2007: non solo le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto sono fatte, a pena di inefficacia, “esclusivamente” con modalità telematiche, ma devono anche corrispondere nella forma ad appositi moduli disponibili sul sito *web* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel regime introdotto dalla legge n. 92, viceversa, la forma delle dimissioni e della risoluzione consensuale era libera, rimanendone sospensivamente condizionata la sola efficacia alla conclusione della procedura di convalida o al completamento dell'altro meccanismo (alternativo) previsto dal comma 18 dell'articolo 4. Ma a ben vedere la attuale disciplina di cui all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 è, se possibile, più rigida della abrogata formulazione della vecchia legge n. 188. Restando alle sole dimissioni (la 188 non prevedeva l'ipotesi della risoluzione consensuale), la norma abrogata specificava chiaramente le tipologie di lavoro interessate (attraverso la individuazione della nozione del contratto di lavoro dal quale si recede con le dimissioni). Anzi, partendo dalla sua rigorosa formulazione il Ministero del lavoro aveva, con comunicato 13 marzo 2008, elencato le tipologie di rapporti (all. 2) nell'ambito dei quali le dimissioni sarebbero rimaste escluse dalla rigorosa procedura prevista dalla legge:

- le dimissioni rassegnate durante il periodo di prova, stante il principio della libera recedibilità del rapporto;
- le cosiddette “dimissioni incentivate” del rapporto ove siano il frutto di un accordo tra datore di lavoro e lavoratore e quindi configurino una risoluzione consensuale del rapporto;
 - i casi di collocamento in quiescenza e di collocamento in pensione;
 - le cessioni del contratto in quanto, in queste ipotesi, la cessazione del rapporto non avviene con atto unilaterale ma con accordo trilaterale;
 - gli stages e i tirocini in quanto non costituiscono rapporti di lavoro autonomo o subordinato;
 - le prestazioni di lavoro accessorio ai sensi dell'art. 70 d.lgs. n. 276/2003;
 - le prestazioni di lavoro occasionale svolte in regime di piena autonomia ex art. 2222 c.c.
- i rapporti di lavoro marittimi, poiché i contratti di arruolamento della gente di mare sono regolati dalla legge speciale del codice della navigazione e non dal codice civile;
- le dimissioni di componenti degli organi di amministrazione e di controllo di società partecipanti a collegi e commissioni purché configurino come rapporti di lavoro autonomi e non come collaborazioni coordinate e continuative;
 - i rapporti di impiego pubblico non privatizzati e dunque non contrattualizzati (ai sensi dell'art. 3, d.lgs. n. 165/2001).

La norma attuale, invece, parla di «dimissioni», senza specificazioni, e di «risoluzione consensuale del rapporto di lavoro». Manca, pertanto, qualsiasi indicazione circa il novero dei soggetti interessati (come peraltro nella precedente legge Fornero che parlava di «dimissioni della lavoratrice o del lavoratore» e «risoluzione consensuale del

⁴⁶ Art. 26, comma 3, d.lgs. n. 151/2015.

⁴⁷ Art. 26, comma 8, d.lgs. n. 151/2015.

rapporto»). Vero è che il successivo secondo comma recita «il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale», facendo intendere che si parla di dimissioni del lavoratore, tuttavia l'utilizzo del termine “dimissioni” senza specificazione autorizza ad orientarsi verso una interpretazione estensiva. Stando alla lettera della norma, come regola generale, la procedura di cui all'articolo 26 dovrebbe essere seguita ogni volta si sia in presenza di dimissioni all'interno di un rapporto lavorativo, per previsione della norma, della autonomia collettiva o di quella individuale. Tale regola è soggetta ad alcune limitazioni. Un primo limite dovrebbe ricavarsi dalla *ratio* che sottende all'intero impianto normativo: poiché la rigorosa disciplina prevista dall'articolo 26 intende reprimere il fenomeno delle dimissioni (o risoluzione consensuale) “in bianco”, è evidente che non avrebbe ragione di essere se richiamata a fronte di situazioni caratterizzate da libera recedibilità. E' il caso, ad esempio, delle dimissioni presentate durante il periodo di prova, nell'ambito del quale ciascuna delle parti del contratto di lavoro gode di piena recedibilità⁴⁸. Conferma di tale tesi è lo stesso richiamo operato dal comma 7 che esclude dalla applicabilità della disciplina il lavoro domestico, come noto caratterizzato dalla libera recedibilità delle parti. Un secondo limite dovrebbe essere rappresentato dalle fattispecie nelle quali è la stessa norma ad assegnare al comportamento del lavoratore determinati effetti risolutivi (ad esempio la mancata presentazione del lavoratore reintegrato sul posto di lavoro a seguito di invito del datore)⁴⁹. In tali casi, infatti, non avrebbe senso l'applicazione della disciplina di cui all'articolo 26 non sussistendo alcun pericolo di predisposizione del modulo in bianco già firmato (in quanto è lo stesso comportamento concludente del lavoratore a determinare la risoluzione del rapporto). Naturalmente l'effetto risolutivo deve essere una conseguenza del solo comportamento del lavoratore e non di una sua precedente esplicita manifestazione di volontà (ad esempio la risoluzione dal rapporto di lavoro che consegue alla dimissione del socio di cooperativa: vedi *ultra*).

4.1. *Segue: i soggetti interessati*

Le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono tipiche del lavoro subordinato (e pertanto la disciplina si applica pacificamente alle dimissioni ed alle risoluzioni poste in essere dal lavoratore a tempo indeterminato e determinato, dall'apprendista ecc.). Come nella legge n. 92/2012 non sembra possa escludersi, a maggior ragione per quanto sopra detto, l'applicazione della nuova procedura ad altri rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato⁵⁰ (in particolare le collaborazioni coordinate e continuative, tornate a nuova vita dopo l'approvazione del decreto legislativo 81/2015). Il decreto legge n. 76/2013, peraltro, «in una logica chiaramente estensiva delle tutele tipiche del lavoro subordinato »⁵¹ aveva inserito nella legge n.

⁴⁸ *Contra* E. Barraco, *op.cit.* secondo cui «vi è da osservare che le dimissioni durante il predetto periodo sono pur sempre volontarie e l'accennata esclusione [operata dalla circolare Min.lav. 25 marzo 2008, n. 5130, nda] pareva quanto meno discutibile».

⁴⁹ Art. 18, comma 5, l. n. 300/1970 e art. 2, comma 1, d.lgs. n. 23/2015.

⁵⁰ Cfr. E. Massi, *op. cit.*. Richiamano «non poche perplessità», invece, A. Negri e G. Cicolini, *op. cit.*.

⁵¹ A. Perulli, *Il nuovo lavoro autonomo, la disciplina delle collaborazioni a progetto, delle partite Iva e dell'associazione in partecipazione*, in L. Fiorillo e A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro: Vol. IV*, Giappichelli, Torino, 2014, 120.

92/2012 il comma 23-bis⁵², estendendo le norme relative alla nuova procedura delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sia pure «in quanto compatibili», alle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, ed alle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro. L'intervento successivo del legislatore fa ritenere che la originaria lettera della norma non contemplasse tali rapporti, ma è preferibile considerare la novella alla stregua di un (auspicabile) chiarimento. Non si vede, del resto, perché la tutela contro la pratica delle dimissioni in bianco non dovrebbe essere estesa anche ai soggetti parasubordinati e/o autonomi, sicuramente riconducibili alla generica nozione di "lavoratori". Anche le dimissioni e le risoluzioni consensuali relative a tirocinanti o stagisti dovrebbero rientrare nella disciplina, atteso che «sussistono poi indicazioni del Ministero del Lavoro che, prevedendo l'equiparazione tra lavoratori dipendenti e stagisti/beneficiari di tirocini formativi (ai fini dell'applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro), costituiscono una solida base per poter sostenere che la disciplina in oggetto possa trovare applicazione anche nell'ambito di tali tipologie contrattuali»⁵³.

4.2. Segue: applicabilità alla pubblica amministrazione

Questione di rilievo è la applicabilità della nuova disciplina ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Nella legge n. 92/2012 era espressamente previsto che, ai sensi dell'art. 1, comma 7, le disposizioni «costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni», quindi la applicabilità al personale contrattualizzato alle dipendenze della pubblica amministrazione era ammessa ma solo in funzione di un quadro regolatorio programmatico e di indirizzo, dovendosi attendere, per la concreta attuazione, l'emanazione di appositi provvedimenti. Lo stesso comma 8 dell'art. 1 stabilisce che «al fine dell'applicazione del comma 7, il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche». Sulla base di tali considerazioni il Ministero ne escludeva, pertanto, «una applicabilità immediata al personale contrattualizzato delle università e, più in generale, delle pubbliche amministrazioni»⁵⁴. Nell'articolo 26 del decreto legislativo 151 non si rinvencono

⁵² «23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, secondo comma, del codice civile».

⁵³ A. Negri e G. Cicolini, *op. cit.* e D. Lesce, *La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali opera solo per il lavoratore subordinato?* in *Diritto24, Il Sole 24 Ore*, 20 dicembre 2012. Ai fini del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008), il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento è considerato un "lavoratore": vedi art. 2, comma 1, lett. a.

⁵⁴ Min.lav., Interpello 22 novembre 2012, n. 35. In senso contrario E. Massi, *op. cit.*. Anche la disciplina delle abrogata legge n. 188/2007 si applicava a tutti i casi di recesso unilaterale, sia del settore privato che del settore pubblico, del lavoratore. cfr. circ. Min.lav. 25 marzo 2008 n. 5130, *cit.*

analoghe specificazioni: si ritiene, pertanto, che la relativa disciplina sia applicabile ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

4.3. Segue: il recesso del socio di cooperativa

Una questione di rilievo concerne l'applicazione della disciplina ai contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci, sulla base delle previsioni del regolamento che definiscono l'organizzazione dei rispettivi rapporti lavorativi. In proposito la legge n.142 del 2001 stabilisce (articolo 1, comma 3) che tra socio lavoratore e cooperativa si instaurano due diversi rapporti giuridici: quello associativo e, successivamente, quello di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma (compresa quella della collaborazione coordinata non occasionale), con la quale il socio contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. La problematica interessa essenzialmente non tanto le dimissioni dal rapporto di lavoro (in tal caso la applicabilità della disciplina delle dimissioni è pacifica), quanto le dimissioni da socio (con la conseguente estinzione del rapporto di lavoro). In tale ipotesi si è in presenza di una risoluzione automatica del rapporto lavorativo ma pur sempre derivata da una precedente manifestazione di volontà da parte del socio/lavoratore. Sembra pertanto preferibile la tesi della applicabilità della procedura di cui all'articolo 26 anche a tale casistica di risoluzione⁵⁵.

4.4. Segue: risoluzione del rapporto di lavoro per mancata ripresa in servizio del lavoratore reintegrato

Dubbi sorgono circa la applicabilità della disciplina alla ipotesi di risoluzione automatica *ex* articolo 18, comma 5, legge n. 300/1970 e articolo 2 comma 1 decreto legislativo n. 23/2015 per i nuovi contratti cd. a tutele crescenti: se il lavoratore reintegrato non riprende servizio entro trenta giorni dall'invito del datore il rapporto si intende risolto. È anche questa una ipotesi di risoluzione automatica ma conseguente ad un comportamento del lavoratore che la dottrina prevalente inquadra nella fattispecie delle "dimissioni implicite"⁵⁶. Secondo taluni questo comportamento consisterebbe pur sempre in una manifestazione di volontà, sia pure tacita⁵⁷, in quanto tale assoggettabile alla disciplina delle dimissioni, secondo altri tale fattispecie, pur rientrando a pieno titolo nel *genus* "dimissioni", è regolamentata in maniera tale da assicurare da sé la salvaguardia della genuinità della volontà del lavoratore e, al tempo stesso, gli interessi del datore di lavoro⁵⁸. Quest'ultima tesi, anche in considerazione delle ragioni precedentemente esposte, appare preferibile.

⁵⁵In tal senso, nel regime della legge n. 92/2012, C. Pasquale, *Flessibilità e tutele nel lavoro: Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Edizione 92, Cacucci, Bari, 2013, 763.

⁵⁶M. Biagi, M. Tiraboschi, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, 499.

⁵⁷C. Pasquale, *op. cit.*, 763.

⁵⁸Così O. Dessi, *Riflessioni sulle recenti "vicende" normative delle dimissioni*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 222/2014*. La Autrice assimila a tale casistica anche la convalida alle dimissioni della

4.5. *Segue: il “lavoro agile”*

Una interessante fattispecie in ordine alla applicabilità della disciplina prevista dall'articolo 26 riguarda il nuovo “lavoro agile”, previsto da un disegno di legge collegato alla legge di stabilità attualmente all'esame delle aule parlamentari⁵⁹. Recita la norma che «L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile può essere a tempo indeterminato o determinato. Ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo prima della scadenza del termine, se l'accordo è a tempo determinato, o senza preavviso, se l'accordo è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una giusta causa. In mancanza di giusta causa, il recesso unilaterale dall'accordo a tempo indeterminato deve essere preceduto da un preavviso espressamente indicato nell'accordo e comunque non inferiore a 30 giorni»⁶⁰. Non è chiaro se la nuova fattispecie giuridica sia assimilabile ad una vera e propria tipologia lavorativa, ovvero costituisca una semplice modalità di svolgimento del rapporto di lavoro (tale è considerato, secondo la dottrina dominante, il telelavoro⁶¹). Si tratta in ogni caso di un accordo tra le parti in forma scritta⁶² dal quale il lavoratore ed il datore possono recedere liberamente anche in mancanza di una giusta causa, purché nel rispetto del periodo di preavviso (non inferiore a 30 giorni)⁶³. Quindi, per quanto sopra argomentato, il recesso unilaterale del lavoratore non dovrebbe essere soggetto alla procedura prevista dall'articolo 26.

4.6. *Segue: le dimissioni incentivate*

Quanto alla casistica delle “dimissioni incentivate”, ipotesi che si verifica quando il datore di lavoro intende favorire le dimissioni del dipendente offrendo un incentivo economico per indurlo a lasciare il posto di lavoro, il Ministero del lavoro⁶⁴ ne aveva escluso la assoggettabilità alla legge n. 188, dovendosi ritenere tale fattispecie riconducibile ad un accordo di risoluzione consensuale bilaterale, con libera manifestazione del consenso. Tale tesi è stata criticata in dottrina in considerazione del fatto che l'intervento datoriale di sollecito ha pur sempre una rilevanza «esclusivamente fattuale ed esterna, la quale, sotto un profilo giuridico, non intacca la classica natura unilaterale dell'atto di recesso», anche se con «l'incentivazione all'esodo, l'imprenditore non subisce le dimissioni, ma, esattamente al contrario, le sollecita, attraverso una propria iniziativa economica che conferisce all'atto di recesso la parvenza di atto conclusivo di una fattispecie a formazione progressiva, in cui non può

lavoratrice licenziata per causa di matrimonio e, a seguito dell'accertamento della nullità di quest'ultimo, invitata a riprendere servizio (art. 35, comma 7, d.lgs. n. 198/2006).

⁵⁹ Attualmente si dispone solo della bozza preliminare del testo, disponibile all'indirizzo web <http://media2.corriere.it/corriere/pdf/2015/DDL-lavoro-autonomo-e-lavoro-agile.pdf>.

⁶⁰ Art. 1, Titolo II del ddl.

⁶¹ Ad es. F. Toffoletto, *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore: il potere di controllo del datore di lavoro, il telelavoro*, Giuffrè, Milano, 2006, 64 ss. Da notare che, nonostante la somiglianza con il telelavoro, al “lavoro agile” «[...] non si applicano le norme e i contratti collettivi relativi al telelavoro, [...]» (Art. 1, Titolo II, ddl *cit.*).

⁶² Art. 2, comma 1, Titolo II del ddl *cit.*.

⁶³ Art. 2, comma 2, Titolo II del ddl *cit.*.

⁶⁴ Min.lav., lett. circ. 25 marzo 2008, n. 5130.

negarsi che anche la volontà del datore abbia un ruolo determinante»⁶⁵. Ciò a tacere della rischiosità della esclusione «perché, considerati i rischi potenziali corsi dal datore di lavoro costretto ad attivare la procedura del licenziamento, la precostituzione di dimissioni incentivate (con un incentivo irrisorio rispetto alla potenziale tutela offerta dall'ordinamento al lavoratore), poteva, per lo stesso datore di lavoro, rappresentare comunque la soluzione più conveniente, rendendo, al contempo, sprovvisto di tutela il lavoratore»⁶⁶. Ma la tesi ministeriale era chiaramente formulata sul presupposto della assenza, nella disciplina di riferimento (la legge n. 188), della fattispecie della risoluzione consensuale. Non appare pertanto condivisibile quella dottrina⁶⁷ che ha ritenuto di trasporre tali considerazioni alla successiva disciplina introdotta dalla legge n. 92/2012 che, viceversa, regola espressamente anche tale casistica.

4.7. Segue: la trasmissione del modulo: problematiche aperte

Stabilisce il comma 3 dell'articolo 26 che con un successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione. In attesa di conoscerne il testo, qualche considerazione preliminare può essere già svolta. Il comma 1 dell'articolo dice che le dimissioni potranno essere “fatte” esclusivamente per via telematica su “appositi moduli”: la circostanza che le dimissioni si “facciano” telematicamente utilizzando il sito *web* del Ministero, sembra essere perlomeno in contrasto con la espressione “appositi moduli”, che richiama invece una loro presunta consistenza cartacea. Pare incombere, sul punto, l'eredità della vecchia legge n. 188/2007 che utilizzava la medesima espressione (“appositi moduli”) ma con riferimento a dei moduli (cartacei) resi disponibili gratuitamente presso le prescritte sedi o disponibili sul sito *web* del Ministero, questi ultimi da compilare *on-line*, scaricare, stampare e far pervenire successivamente al datore di lavoro. Si potrebbe ritenere che gli “appositi moduli” in questione siano delle semplici *form* da compilare *on-line*, che non necessitano di stampa (se non per mera documentazione interna). Ciò è senz'altro plausibile per le copie dei moduli da far pervenire alla Direzione territoriale del lavoro competente, la cui trasmissione sarà molto probabilmente contestuale in esito alla effettuata compilazione *on-line* ed al conseguente rilascio della ricevuta telematica. Qualche problema sorge per l'invio al datore di lavoro: la norma parla espressamente di trasmissione e non di comunicazione, il che fa ritenere che il modulo dovrà essere fatto pervenire telematicamente anche al datore di lavoro, eventualmente indicando nella stessa *form* in compilazione l'indirizzo del suo recapito telematico (presumibilmente l'indirizzo di posta elettronica certificata PEC). Ma in questo caso il lavoratore, o il soggetto delegato, assai difficilmente sarà in grado di conoscere l'esatto indirizzo della PEC del datore. Il

⁶⁵ A. Levi, *Il diritto del lavoro dell'alternanza: la vicenda delle norme sulla forma delle dimissioni in MGL*, 2009, 220; E. Barraco, *op. cit.*

⁶⁶ F. Alvaro, *op. cit.*

⁶⁷ O. Dessi, *op. cit.*

decreto legge 185/2008 e, successivamente, il decreto legge n. 179/2012, hanno esteso l'obbligo di dotazione della posta elettronica certificata ad un numero sempre più esteso di soggetti, istituendo al contempo l'Indice Nazionale degli Indirizzi di Posta Elettronica Certificata (INI-PEC) presso il Ministero dello sviluppo economico. Tuttavia non tutti i potenziali datori di lavoro possiedono un indirizzo di pec (ad esempio professionisti non iscritti in alcun Albo), gli indirizzi medesimi possono mutare nel tempo e, in ogni caso, non risulta realistico ipotizzare in capo al lavoratore (si pensi ai lavoratori extracomunitari) la presenza di cognizioni informatiche tali da consentire una agevole gestione delle problematiche connesse (quanti lavoratori, ad esempio, conoscono la esistenza dell'Indice Nazionale INI-PEC ?). Una possibile soluzione potrebbe essere quella di rendere obbligatoria, nella informativa da consegnare al lavoratore in sede di assunzione, l'indicazione della PEC del datore, ma in questo modo resterebbero non informati i vecchi assunti (oltre alla persistenza di tutte le problematiche accennate). Un'altra ipotesi di soluzione potrebbe essere quella di ipotizzare che la trasmissione dei moduli, operata dal lavoratore o un suo delegato, sia effettuata esclusivamente alla Direzione territoriale del lavoro competente restando poi in capo a quest'ultima l'onere di trasmettere telematicamente il modulo al datore. In effetti la lettera della norma parla di moduli "trasmessi al datore di lavoro", senza specificare l'identità dei soggetti tenuti all'adempimento (ma la dizione del comma 2 lascia presumere che vi debba essere tenuto il lavoratore, unico legittimato a revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale «con le stesse modalità»). In ogni caso quello prefigurato costituirebbe un inedito meccanismo che sembra contrastare con la natura giuridica delle stesse dimissioni, atto di manifestazione di volontà unilaterale (recettizia), in quanto tale posto in essere ad iniziativa del lavoratore.

Le difficoltà operative sopra evidenziate fanno ritenere che, almeno in prima battuta e salvo possibili interpretazioni "creative" da parte del decreto ministeriale di prossima emanazione o della prassi amministrativa, la procedura ricalcherà quella (ampiamente criticata) prevista dalla vecchia legge 188: accreditamento del lavoratore presso il sito del Ministero, compilazione *on-line* del modulo, download, stampa e sua successiva consegna (con raccomandata a mano o a mezzo posta) al datore di lavoro. Si ricorda che la norma consente la possibilità di operare la trasmissione dei moduli «anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lett. h, e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276»⁶⁸ ed è facile ipotizzare, a fronte delle difficoltà operative sopra (parzialmente) evidenziate, nella trasmissione e (presumibilmente) nella compilazione dei moduli, sarà quest'ultima la via elettiva scelta dal lavoratore.

Ulteriori problematiche si pongono in merito alla applicazione della procedura prevista dall'articolo 26 ai rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. In una fattispecie in cui dei dipendenti pubblici avevano rassegnato le dimissioni sulla base della interpretazione errata del contenuto di una circolare amministrativa, chiedendone successivamente la revoca, il Consiglio di Stato si è espresso «circa la non applicabilità nella materia del pubblico impiego delle norme privatistiche concernenti l'errore essenziale e la violenza morale come vizi invalidanti il negozio invero, attesa la specialità del diritto amministrativo e in particolare, la non disponibilità e irretrattabilità delle disposizioni dettate in tema di instaurazione e cessazione del rapporto di impiego

⁶⁸ Art. 26, comma 4, d.lgs. n. 151/2015.

pubblico l'Amministrazione non è tenuta a vagliare le valutazioni soggettive poste alla base della scelta di rassegnare le dimissioni, essendo sufficiente prendere atto della espressa volontà di risolvere il rapporto di servizio»⁶⁹. Pertanto, dato per plausibile che la nuova disciplina di cui all'articolo 26 si applichi alla pubblica amministrazione (vedi *pr.* 4.2), occorrerà verificare la compatibilità della norma contenuta nel comma 2, che assegna al lavoratore la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale entro sette giorni dalla trasmissione dei moduli, con i generali principi di non disponibilità e irretrattabilità delle disposizioni dettate in materia di cessazione del rapporto di impiego pubblico.

4.8. Segue: la risoluzione consensuale del rapporto

Un problema aggiuntivo si pone per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Mentre le dimissioni costituiscono un atto unilaterale (del lavoratore) recettizio che, ai sensi dell'articolo 1334 c.c., produce effetto dal momento in cui perviene a conoscenza della persona alla quale è destinato, «la risoluzione consensuale, invece, è un accordo ovvero un contratto con cui le parti decidono di risolvere il contratto, nel caso di specie, di lavoro. Come tutti i contratti, esso è concluso con la manifestazione dei consensi di entrambe le parti, che potrebbe essere immediata se entrambe le parti manifestano il proprio consenso contestualmente (ad esempio sottoscrivendo lo stesso testo), oppure potrebbe verificarsi quando l'accettazione viene ricevuta dal proponente»⁷⁰. Sotto la vigenza della legge n. 92/2012, la risoluzione consensuale si otteneva con normale accordo scritto tra datore e lavoratore, ma l'efficacia dell'atto era sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso le sedi indicate dalla norma, o all'esito della procedura alternativa prevista dal comma 18 dell'articolo 4, ossia la firma del lavoratore in calce alla ricevuta di trasmissione rilasciata dopo la comunicazione telematica di cessazione del rapporto di lavoro (per risoluzione consensuale). La lettera introdotta dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 151, recita che la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è fatta, a pena di inefficacia, esclusivamente con «modalità telematiche su appositi moduli [...] trasmessi al datore di lavoro» e il successivo comma 2: «Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo [...] il lavoratore ha la facoltà di revocare [...] la risoluzione consensuale con le medesime modalità.». Qui pare evidente l'infortunio in cui è incorso il legislatore, probabilmente derivato dal vizio di fondo rappresentato dal voler incardinare nel vecchio impianto della legge 188⁷¹ la fattispecie della risoluzione consensuale, unitamente ad una nuova – ma improbabile – veste telematica, senza operare i necessari coordinamenti. Infatti, poiché la “risoluzione consensuale” è un accordo tra le parti, il modulo compilato *online* dal lavoratore non è ancora una “risoluzione consensuale” ma semmai (dovrebbe essere) una *proposta* di “risoluzione consensuale” che si perfezionerà quando (e se) il datore deciderà di accettarla e restituirla al proponente(1326 c.c.). Il successivo comma 3 dell'articolo 26, recita che «3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali [...] sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro [...] che si intende risolvere». Sembrerebbe quindi che nel modulo inviato al datore il lavoratore, o

⁶⁹ Cons. Stato 11 febbraio 2011, n. 927 .

⁷⁰ A. Negri e G. Cicolini, *op. cit.*

⁷¹ Vedi in nota 45 l'iter evolutivo della norma.

per suo conto il soggetto delegato, manifesti la sola intenzione di risolvere il rapporto, in attesa della risoluzione che necessariamente dovrà intervenire con l'accettazione del datore di lavoro e la conoscenza di questa da parte del lavoratore.

Ma ammettiamo che il decreto regolamentare di cui si attende l'emanazione propenda per una soluzione in base alla quale le parti firmano l'accordo di risoluzione consensuale e successivamente il lavoratore trasmette *on-line* (o invii) il modulo al datore (e contestualmente alla Direzione territoriale del lavoro competente)⁷². In questo caso non si capisce l'utilità di dover trasmettere il modulo (che presumibilmente conterrà i termini dell'accordo, o l'accordo medesimo in allegato: il che introduce ulteriori difficoltà tecniche circa la necessità da parte del lavoratore di scannerizzare l'accordo cartaceo) al datore che già ne è a conoscenza (per averlo già firmato). Peraltro la firma dell'accordo di risoluzione contestuale *prima* dell'invio telematico del modulo (di risoluzione contestuale) pone degli interrogativi circa il valore giuridico dell'accordo medesimo atteso che, in base alla chiara dizione della norma, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è fatta, «a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli»⁷³. Sembrerebbe quindi che il vero accordo di risoluzione consensuale si faccia solo ed esclusivamente in modo telematico utilizzando gli appositi moduli (e quindi con esclusione di qualunque altra forma), mentre nel caso ipotizzato la trasmissione del modulo costituirebbe solo la comunicazione (per garantire la data certa) dell'avvenuto accordo. La circostanza poi che, ai sensi dell'articolo 26, al solo lavoratore (o al suo delegato) sia consentito (come sembra di capire dalla lettera della norma) innescare la procedura di risoluzione contestuale inviando telematicamente l'apposito modulo, induce a considerare ulteriori problematiche. L'accordo circa la risoluzione, infatti, potrebbe prevedere dei corrispettivi a fronte del consenso prestato alla risoluzione da parte del lavoratore (ipotesi normale nella pratica): il che farebbe propendere sia per la necessità della predisposizione a latere di un accordo in forma scritta, sia della allegazione di quest'ultimo (in copia digitale) al modulo che sarà trasmesso telematicamente. Differentemente nulla garantisce che le informazioni riportate nel modulo corrispondano esattamente alla volontà manifestata dal datore: vi potrebbero essere degli errori incolpevoli da parte del lavoratore, ma si potrebbe anche ipotizzare un suo comportamento doloso. A ciò si aggiunga che il comma 5 dell'articolo 26 sanziona l'alterazione del modulo solo se l'atto è commesso dal datore di lavoro (vedi *ultra*).

Peraltro nessuna norma obbliga il lavoratore a trasmettere telematicamente il modulo di risoluzione contestuale entro tempi prefissati dalla sottoscrizione dell'accordo (a meno che non siano previsti nell'accordo medesimo). Quindi potrebbe darsi il caso di un accordo già raggiunto ma che il lavoratore omette di comunicare telematicamente assieme al modulo: quali le conseguenze se l'accordo nulla prevede sul punto? Stando alla lettera della legge la risoluzione consensuale si fa "esclusivamente" con la trasmissione del modulo e l'accordo, nel frattempo, è inefficace. Ma se la trasmissione è effettuata con mesi di ritardo rispetto alla sottoscrizione dell'accordo? Ritardi eccessivi potrebbero far venire meno la convenienza del datore alla risoluzione consensuale del rapporto a fronte del pagamento di un determinato corrispettivo (ad esempio per il mutamento delle condizioni economiche o sopravvenute difficoltà finanziarie). In caso di trasmissione del modulo, tuttavia, il datore non avrebbe la possibilità di revocarlo (ai sensi del comma 2 dell'articolo 26 il solo lavoratore potrebbe farlo).

⁷² Ma in questo caso verrebbe parzialmente meno la metafora del "meccanismo doppiamente bloccato".

⁷³ Articolo 26, comma 1.

Ulteriore problematica si porrebbe nel caso in cui il lavoratore avesse percepito un compenso a fronte della sottoscrizione di un atto di risoluzione consensuale, procedendo successivamente alla trasmissione del modulo ai sensi dell'articolo 26 ma, in modo del tutto unilaterale, dando corso alla sua revoca nei sette giorni successivi. Circa gli effetti della revoca la legge n. 92 prevedeva che «Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse»⁷⁴. Il decreto legislativo in commento, viceversa, nulla dispone.

4.9. Segue: la “fuga” del lavoratore: una dimenticanza del legislatore delegato?

Una ulteriore criticità della norma consiste nella mancata previsione della fattispecie, piuttosto frequente, dell'abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del lavoratore, e comunque senza rassegnare le dimissioni con le modalità previste dalla procedura di cui al citato articolo 26. La censura è tanto maggiore ove si pensi che anche durante il regime della abrogata legge n. 188, la omissione aveva sollevato forti critiche⁷⁵. Come noto la legge n. 92/2012 aveva opportunamente previsto dei correttivi alla cd. “fuga” del lavoratore prevedendo che, nell'ipotesi in cui il lavoratore non avesse proceduto alla convalida ovvero alla sottoscrizione della ricevuta, il rapporto di lavoro si sarebbe risolto per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora il lavoratore non avesse aderito, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi indicate dalla norma, ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, ovvero non avesse provveduto ad effettuare la revoca. Un meccanismo non semplice e certamente migliorabile ma che, in ogni caso, garantiva una sufficiente certezza giuridica al datore di lavoro. Nella nuova disciplina non è previsto, al contrario, alcun meccanismo di tutela a fronte di determinati comportamenti del lavoratore quali, ad esempio, l'assenza prolungata e ingiustificata dal posto di lavoro. In proposito la giurisprudenza ha assunto atteggiamenti non univoci, tenendo comunque fermo il principio secondo cui il significato attribuibile al comportamento del lavoratore deve essere in ogni caso accuratamente valutato. Secondo un orientamento giurisprudenziale il «recesso volontario del lavoratore può essere desunto da dichiarazioni o comportamenti che, inequivocamente, manifestino l'intento di recedere dal rapporto, come nel caso in cui il prestatore si sia allontanato dal posto di lavoro e non si sia più presentato per diversi giorni» e l'applicazione di tale principio, d'altra parte, non è esclusa dalla previsione della disposizione contrattuale che non prevede la forma scritta *ad substantiam* (dovendosi perciò intendere la presentazione di una disdetta scritta come un onere a carico del prestatore e non come un intrinseco requisito di validità del recesso)⁷⁶. Ma alla luce della nuova disciplina, che parla espressamente di dimissioni e risoluzione consensuale presentate in via esclusiva secondo la procedura prevista dall'articolo 26, la strada praticamente obbligata per il datore di lavoro che vorrà addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro sarà quella di incardinare un defatigante procedimento di licenziamento disciplinare.

⁷⁴ Articolo 4, comma 21, legge n. 92/2012.

⁷⁵ Vedi, ad.es., G. Pellacani, *op.cit.*

⁷⁶ Cass. 8 marzo 2011, n. 5454.

4.10. Segue: la alterazione dei moduli

Stabilisce il comma 5 dell'articolo 26: «Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689». La sanzione ricalca la precedente prevista dall'articolo 4, comma 23 della legge n. 92/2012 che invece puniva l'abuso «del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto». Anche in questo caso il difetto di coordinamento è evidente. Nella legge n. 92 l'abuso del foglio firmato in bianco era possibile in relazione a diverse casistiche (di difficile ma non impossibile attuazione): ad esempio si pensi alla firma apposta dal lavoratore in calce al foglio in bianco sul quale il datore stampa fraudolentemente la ricevuta rilasciata a fronte della trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. All'interno della nuova disciplina, invece, i moduli di dimissione e risoluzione consensuale si formano e si trasmettono telematicamente, quindi hanno (o dovrebbero avere) una consistenza esclusivamente “digitale” (e la trasmissione con “modalità esclusivamente telematiche” ne dovrebbe garantire la assoluta inalterabilità). Non si vede, pertanto, in qual modo il datore di lavoro potrebbe procedere alla loro “alterazione” se non ipotizzando una interpretazione più “tradizionale” del comma 1 dell'articolo 26, ossia una interpretazione conforme a quanto prevedeva la abrogata legge n. 188/2007: compilazione del modulo *on-line*, *download*, stampa e comunicazione (non trasmissione) al datore di lavoro (ma anche così la “alterazione” del modulo sarebbe difficilmente ipotizzabile).